Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:
- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022**: TOTALE: n. 12 unità di personale *di cui:* n. 10 a tempo indeterminato n. 2 a tempo determinato n. 10 a tempo pieno n. 0 a tempo parziale n.1 in aspettativa **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO** n. 3 cat. D *così articolate:* n. 1 con profilo di D3 *(Istruttore direttivo contabile)* n. 1 con profilo di D1 *(Istruttore direttivo tecnico)* n. 1 con profilo di D6 *(Istruttore direttivo amministrativo)* n. 4 cat. C *così articolate:* n. 1 con profilo di C1 *(Istruttore amministrativo)* n. 1 con profilo di C1 *(Istruttore tecnico)* n. 1 con profilo di C1 *(Agente di Polizia Locale)*

		n. 1 con profilo di C6 *(Agente di Polizia Locale) IN ASPETTATIVA* n. 3 cat. B *così articolate:* n. 1 con profilo di B7 *(Collaboratore amm.vo)* n. 1 con profilo di B6 *(Operaio)* n. 1 con profilo di B7 (Operaio)
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:** **a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato** Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020 e 2021 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2021 per la spesa di personale: ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,16% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,60 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,60%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2022/2024, con riferimento all'annualità 2022, di Euro 169.879,35 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 630.531,48; ▪ Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa parti a Euro 567.796,76 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 440.152,53 un incremento, pari al 29%, per Euro 127.644,23); ▪ il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) di cui alla delibera G.c, 127 del 19.12.2022 la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 127.644,23, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro __567.796,76_____.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 440.152,53 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 127.644,23 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 567.796,76 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 566.761,93

Dato atto che:
- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 ***anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo*** **come segue:**

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013**:** Euro 564.144,20
spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2023: Euro 566.761,93

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**:** Euro 26.583,04

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 26.583,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da delibera Gc 129 del 19.12.2022 con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Campagnatico non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023: nessuna cessazione prevista
ANNO 2024: nessuna cessazione prevista
ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Non si rilevano al momento *novità nel fabbisogno di personale in correlazione a modifiche organizzative/funzionali in atto*

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stato sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento

		della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 30 del 2022 rilasciato sulla delibera GC del PTPFP n. 127 del 19.12.2022
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:** non rilevate al momento necessità di modifica alla distribuzione del personale fra servizi/settori **b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:** nell'anno 2023 è prevista la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato, di cat. C1, con profilo di Istruttore di vigilanza da assegnare all'area polizia municipale attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, di procedura concorsuale pubblica. **c) assunzioni mediante mobilità volontaria:** non previste **d) progressioni verticali di carriera:** non previste **e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile** nell'anno 2023 sono previste n. due assunzioni di personale cat C1 istruttori di vigilanza a tempo determinato mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti **f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:** non previste **g) utilizzo di personale di altro ente che non costituisce nuova assunzione (utilizzo in orario di lavoro ex art 14 CCNL2004)** **n. 1** Istruttore direttivo, cat. D, a tempo parziale 8 h. da destinare al Settore Polizia Municipale, in qualità di responsabile da reperire mediante convenzionamento tra enti o utilizzo di personale di altro ente; (convenzionamento ex. Art. 14 CCNL 2004 in orario di lavoro) nelle more della stabilizzazione di una unità D quale responsabile dell'area PM ; N. 1 unità cat. C1 istruttore di vigilanza destinata all'ufficio polizia municipale mediante attivazione di convenzionamento con altro ente in orario di lavoro per 12 h settimanali previsto a far data da febbraio 2023 al 30.05.2023 ; convenzionamento ex. Art. 14 CCNL 2004 in orario di lavoro

	3.3.4 Formazione del personale	**a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:** • *in ambito di formazione su innovazione digitale* **b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:** • ricorso a soggetti specializzati **c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):** • l'ente rispetta i vincoli contrattuali in materia di percorsi di studio e specializzazione del personale quali il ricorso ai permessi studio e facilitando la formazione on line **d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:** ▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze ▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti